

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATRA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

HERI INDRAWAN

NPM. 1405160545



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HERI INDRAWAN
NPM : 1405160545
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESPP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

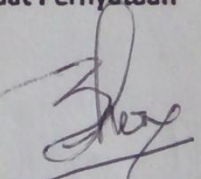
1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan




Heri Indrawan

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

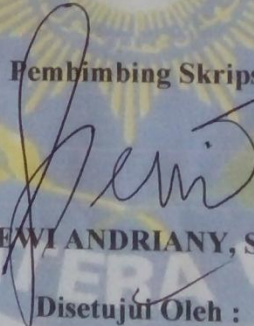
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HERI INDRAWAN
N.P.M : 1405160545
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM


Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, Tanggal 26 Maret 2018, Pukul 07.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : HERI INDRAWAN
NPM : 1408160545
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUKSIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SRI RURI WAHYUNI, S.E., M.M.

Pembimbing

HJ. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.
PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

ABSTRAK

HERI INDRIAWAN NPM 1405160545. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamat yang dilakukan berjumlah 70 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Kepuasan ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara Simultan Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kompensasi, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT , yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini. Proposal yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyelesaian proposal ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewah orang tua Ayah Imam Sugiono dan Ibu Baniah serta kakak saya Ermitha Sari, SE atas segala daya upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis kelak menjadi orang yang berguna bagi semua orang.
2. Bapak Dr. Agussani,MA,P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE,MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung,SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Susi Handayani SE,MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal ini.
6. Seluruh Dosen, selaku staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
7. Pimpinan serta seluruh staff karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
8. Sahabat-sahabat tercinta Widya Citra, Armilia Nastiti, Arini Ulfa Rohma, Ade Tia Ningsih, Riyanti Simamora, Iqbal Azhari dan seluruh mahasiswa-mahasiswi kelas B Manajemen Siang yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga proposal ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-NYA pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

Heri Indrawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja Pegawai.....	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Manfaat Kinerja	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
d. Jenis - jenis Kinerja Pegawai	10
e. Indikator Kinerja Pegawai	11

2. Kompensasi	11
a. Pengertian Kompensasi	11
b. Tujuan Kompensasi	12
c. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	13
d. Jenis – jenis Kompensasi	13
e. Indikator Kompensasi	15
3. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
c. Manfaat Kepuasan Kerja	19
d. Indikator Kepuasan Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	40

2. Identitas Responden	40
3. Persentase Jawaban Responden	41
4. Model Regresi	43
5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	52
6. Koefisien Determinasi (R-Square).....	54
B. Pembahasan.....	55
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	55
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	56
3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	27
Tabel III.2 Indikator Kompensasi	27
Tabel III.3 Indikator Kepuasan Kerja	28
Tabel III.4 Waktu Penelitian	29
Tabel III.5 Skala Likert	31
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai, Kompensasi, Kepuasan Kerja.....	33
Tabel III.7 Hasil Uji Reabilitas	34
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.2 Usia	41
Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden	41
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	42
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi	42
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel IV.9 Hasil Uji Statistik t (parsial)	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Simultas (Uji-F).....	52
Tabel IV.11 Hasil Uji Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	24
Gambar II.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	38
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	47
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai	51
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	52
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi yang dihadapi setiap organisasi. Hal ini memaksa setiap organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap tujuan organisasi terutama sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting organisasi, agar organisasi tidak tergilas arus kompetensi. Tidak jarang kita lihat banyaknya organisasi baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetisi karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Bagaimanapun besar suatu organisasi jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya (Supardiyadi, 2015).

Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap organisasi dalam menghargai serta

memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja. Dengan kata lain pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para pegawai akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi kedepannya.

Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan pegawai kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyapradana & Hatta (2016), semakin tinggi kinerja pegawai akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik.

Selain kompensasi, kepuasan pegawai dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Seseorang yang memperoleh tunjangan kinerja atau timbal balik atas tenaga dan kontribusinya kepada organisasi lebih besar dari apa yang diharapkan dapat menimbulkan adanya rasa puas bagi pegawai, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi. Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi yang

bersangkutan. Susanto (2017) memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima pegawai dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Indikator indikator kompensasi menurut Fattah (2017) diantaranya: (1) Gaji pokok, (2) Gaji tidak pokok, (3) Tunjangan.

Pegawai yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa harapan/keinginan kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan pekerjaan yang diterimanya sehingga membentuk perasaan yang disebut kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal, 2009). Seorang pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012) dalam Khairani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja pegawai tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja pegawai akan terganggu.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu Badan Vertikal non Kementerian yang terbentuk pada tanggal 19 April 2011 yang dijabat oleh Aguswan, SH dan periode Maret 2013 dijabat oleh Kombes Pol Rudy Tranggono, S.st, MK dan untuk tahun 2015 BNN Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Brigadir Jenderal Polisi Drs. Andi Loedianto yang membawahi 33 Kabupaten/Kota. Sedangkan BNN Kabupaten/Kota untuk Sumatera Utara berdiri sebanyak 11 (sebelas) yaitu Kab. Deli Serdang, Kab. Langkat, Kab. Serdang Bedagai, Kab. Tapanuli Selatan, Kab. Mandailing Natal, Kab. Asahan, Kota Pematang Siantar, Kab. Karo, Kota Binjai, Kota Tanjung Balai dan Kota Gunung Sitoli.

Temuan awal pada objek yang diteliti Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan antara lain pegawai yang masih berada diluar kantor pada jam kerja sehingga waktu terbuang percuma yang menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai kurang maksimal, selain itu pegawai merasa kurang maksimal dalam penerimaan tunjangan kinerja dengan tanggung jawab yang besar serta penerimaan tunjangan kinerja yang tidak tepat waktu. Dan juga ada beberapa kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kompensasi, dan kepuasan kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak selesai tepat waktu.
2. Pegawai merasa kurang maksimal dalam penerimaan tunjangan kinerja dengan tanggung jawab yang besar serta penerimaan tunjangan kinerja tidak tepat waktu.
3. Masih adanya pegawai yang berada diluar kantor perusahaan pada waktu jam kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok batasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kompensasi dan kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?
- c) Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
- b) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
- c) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

b) Secara praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja pegawai.

c) Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Wibowo (2007 hal. 4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Kasmir (2016 hal. 182) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Menurut Moeheriono (2012 hal. 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pemcapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

b. Manfaat kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi

diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Bangun (2012 hal. 232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Menurut Fahmi (2016 hal. 151) Bagi pihak manajemen ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola oprasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan, membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan latihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan, menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka, dan menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012) Berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan di dokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi

dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wirawan (2015 hal. 272) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada 3 yaitu : faktor-faktor di lingkungan eksternal organisasi, internal organisasi, dan faktor-faktor internal pegawai.

Menurut Kasmir (2016 hal. 189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sarina & Mardalena (2017 hal. 185) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

d. Jenis-jenis kinerja

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Manurung (2010 hal. 144) jenis-jenis kinerja terbagi menjadi tiga jenis yaitu: kinerja operasional, kinerja keuangan, dan kinerja layanan.

Menurut Moeheriono (2012 hal. 121) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu kinerja operasional (operation performance), kinerja administratif (administrative performance) dan kinerja strategik (strategic performance).

e. Indikator kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi.

Menurut Wibisono (2011 hal. 109) Ada beberapa indikator kinerja yaitu: motivasi, produktivitas, kepuasan, loyalitas, absensi, dan komitmen, ketersediaan pelatihan.

Sedangkan menurut Wibowo (2007, hal. 76) Ada beberapa indikator kinerja yaitu : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, dan kompetensi.

Menurut Qodri (2014, hal. 67) ada beberapa indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan, ketepatan waktu, efektifitas.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Sutrisno (2009 hal. 181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karna

kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Menurut Bangun (2012 hal. 254) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya.

Menurut Wirawan (2015 hal. 368) kompensasi adalah imbalan financial dan nonfinancial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan financial banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, dan lain-lain.

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian baik berupa upah ataupun gaji kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi. Menurut Notoadmodjo dalam kutipan Sutrisno (2009 hal. 188) Ada beberapa tujuan dari kompensasi yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Yusuf (2015 hal. 241) Ada beberapa tujuan kompensasi yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatnya produktivitas kerja,

memajukan organisasi atau perusahaan, menciptakan keseimbangan atau keadilan.

Menurut Kadarisman (2012 hal. 81) Tujuan dari kompensasi yaitu memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, dan menjamin keadilan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi adalah pemberian baik gaji maupun tunjangan kinerja kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2009 hal. 191) ada 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi : faktor tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku diorganisasi lain, tingkat kemampuan organisasi, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, peranan serikat buruh.

Menurut Panggabean (2008 hal.81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor : penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, pemerintah.

d. Jenis - jenis kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang dipenting didalam suatu organisasi. Banyak jenis-jenis kompensasi baik yang secara langsung diterima karyawan ataupun secara tidak langsung diterima karyawan. Menurut Suparyadi (2015, hal. 272) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung (direct compensation) merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap) merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya diorganisasi atau perusahaan karna pension atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diorganisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai (2011, hal.358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Kompensasi Finansial yang terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi Non Finansial yang terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Dessler (2005, hal. 221) kompensasi mempunyai tiga komponen yaitu pembayaran uang secara langsung, pembayaran tidak langsung dan ganjaran non finansial.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terdiri atas : kompensasi finansial langsung, yaitu: gaji dan kompensasi finansial tidak langsung/ tunjangan, yang terdiri atas: program asuransi, program pensiun, bayaran.

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan pengukuran yang dilakukan atas pekerja seseorang didalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012, hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: gaji/upah, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi.

Menurut Simamora (2008, hal. 445) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator dalam pemberian kompensasi yaitu berupa: upah/gaji, tunjangan, fasilitas

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khair (2017, hal. 191) yang menyatakan bahwa ada lima indikator kompensasi yaitu: Tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh organisasi dalam memberikan kompensasi yang layak bagi pegawainya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Menurut Sutrisno (2009, hal. 77) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerjaan dengan tingkat ketidakpuasan yang lebih tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Menurut Yusuf (2015, hal. 279) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Arifin (2007, hal. 11) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik itu berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan. Secara prinsip yang namanya kompensasi haruslah bersifat adil dan layak, yaitu adil karna sesuai dengan prestasi kerjanya serta layak karena dapat memenuhi kebutuhan primernya yang berpedoman pada sekurang-kurangnya sama dengan batas upah minimum pemerintah.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terdiri atas : kompensasi finansial langsung, yaitu: upah, gaji, bonus, insentif, dan kompensasi finansial tidak langsung/ tunjangan, yang terdiri atas: program asuransi, program pensiun, bayaran.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 80) sebagai berikut :

1. Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kinerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Ghisellin dan Brown dalam kutipan Yusuf (2015 hal. 280) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni:

1. Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang berkedudukan lebih rendah.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

3. Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang biasa untuk menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu pengawasn

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Menurut Timotius (2016, hal. 104) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : 1. Kerja yang secara mental menantang, 2. Ganjaran yang pantas, 3. Kondisi kerja yang mendukung, 4. Rekan kerja yang mendukung, 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

c. Manfaat kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006, hal. 159) mengemukakan bahwa manfaat kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1). Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan 34 menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

Menurut Robbins (2008, hal. 113) mengemukakan bahwa manfaat kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1). Perilaku organisasi

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasinya tempat dia bekerja selain itu karyawan akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya

2). Kepuasan pelanggan

Karyawan akan merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsive terhadap para pelanggan, karyawan karyawan yang puas tidak akan mudah berpindah pekerjaan, kemungkinan pelanggan akan bertemu wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari dari karyawan berpengalaman.

3). Kehadiran karyawan

Karyawan yang tidak puas cenderung akan melalaikan pekerjaannya, ini lebih diperparah lagi dengan ketidak hadirannya karyawan tersebut karena merasa malas untuk melaksanakan tugasnya.

4). Perputaran karyawan

Karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk untuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

5). Perilaku menyimpang di tempat kerja

Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti penyalagunaan wewenang dan bahkan pencurian.

d. Indikator kepuasan kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai/karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Triton (2008, hal. 165) meliputi :

1. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada karyawan/pegawai merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2. Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

3. Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4. Kepenyeliaan (supervisi)

Kepenyeliaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5. Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

Selain indikator di atas ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut Zinal, dkk (2008, hal. 165) meliputi : Gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, dan efisiensi kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Azuar Juliandi, dkk (2014, hal. 109), kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antar variabel yang diteliti.

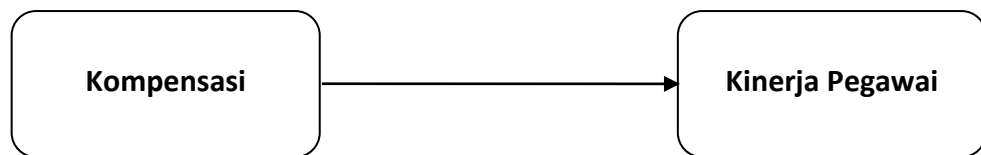
1. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Mulyapradana & Hatta (2016, hal. 2) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

Organisasi yang menentukan tingkat gaji dengan mempertimbangkan standard kehidupan normal akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh ketenangan karna telah mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Pegawai yang memiliki ketenangan tinggi dalam bekerja, biasanya akan memperlihatkan kinerja yang tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 117) menyatakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2017, hal. 82) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

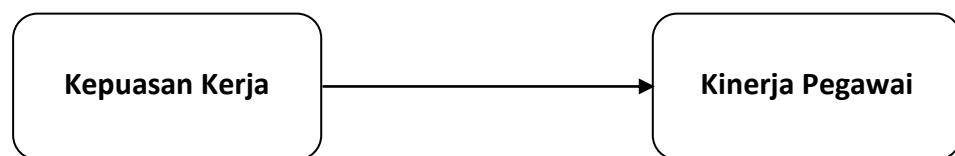


Gambar II.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja menurut Wijono (2010, hal. 140) menyatakan Kepuasan kerja merupakan satu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki pegawai menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fattah (2017, hal. 134) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila seorang pegawai memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya. Seseorang apabila berkinerja dengan baik, tentu akan merasa puas dengan hasil yang diperolehnya.

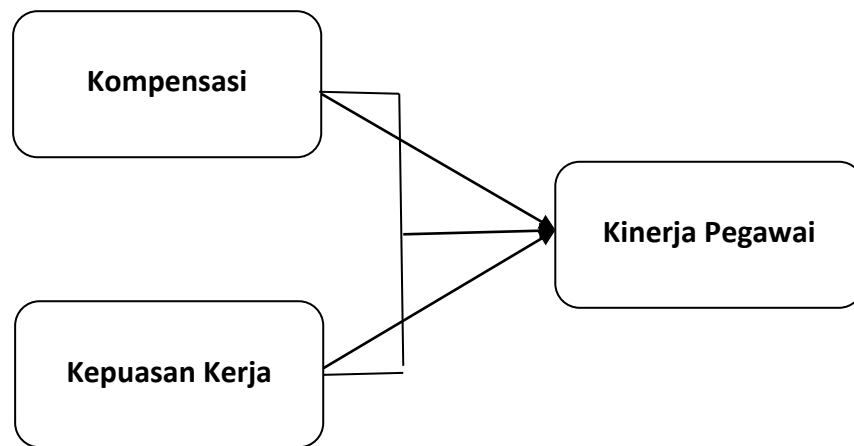


Gambar II.2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar II.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.
3. Ada pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif*. Menurut (Azuar Juliandi, dkk, 2015, hal. 86) mengatakan bahwa pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja pegawai, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang kompensasi dan kepuasan kerja..

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional, menurut Sugiyono (2010, hal. 31) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Menurut (Azuar Juliandi, dkk, 2015, hal. 86) mengatakan definisi oprasional bukanlah definisi/pengertian teoritis, tetapi oprasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran atau pengujian suatu variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Kasmir, 2016 hal. 182), “Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Kemampuan
4	Ketepatan Waktu
5	Efektifitas

Sumber: Qodri (2014, hal. 67)

2. Kompensasi (X1)

Menurut Wirawan (2015, hal. 368) kompensasi adalah imbalan financial dan nonfinancial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan financial banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, dan lain-lain.

Tabel III.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Tingkat Bayaran
2	Struktur Bayaran
3	Penentuan Bayaran
4	Motode Pembayaran
5	Kontrol Pembayaran

Sumber: Mangkunegara dalam Khair (2017 hal. 191).

3. Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Menurut Sutrisno (2009, hal. 77) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Tabel III.3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kepuasan Pekerjaan itu Sendiri
2	Kepuasan Pembayaran
3	Kepuasan Promosi
4	Kepuasan Kepenyeliaan (supervisi)
5	Kepuasan Rekan Kerja

Sumber: Triton (2008, hal. 165)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Jl. Wiliem Iskandar No.1 A Pasar V Barat Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan proposal adalah sebagai berikut :

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua populasi pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatra Utara dijadikan sampel yaitu sebanyak 70 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih akurat tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah pegawai yang ada di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU).

3. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas data dan Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam satu instrumen dalam pengukuran variabel. Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri Menurut Imam Ghozali (2006). Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2016 hal. 183)

Keterangan:

R_{xy} = korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum x_i^2$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai(Y)	y1	0.557	0.000 < 0,05	Valid
	y2	0.405	0.001 < 0,05	Valid
	y3	0.580	0.000 < 0,05	Valid
	y4	0.475	0.000 < 0,05	Valid
	y5	0.641	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.359	0.002 < 0,05	Valid
	Y7	0.457	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.336	0.004 < 0,05	Valid
	Y9	0.647	0.0006 < 0,05	Valid
Kompensasi (X1)	x1	0.494	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.488	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.400	0.001 < 0,05	Valid
	x4	0.583	0.000 < 0,05	Valid
	x5	0.444	0.000 < 0,05	Valid
	x6	0.672	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.435	0.000 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	x1	0.501	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.598	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.516	0.000 < 0,05	Valid
	x4	0.373	0.001 < 0,05	Valid
	x5	0.549	0.000 < 0,05	Valid
	x6	0.339	0.004 < 0,05	Valid
	x7	0.674	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.492	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.540	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.612	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel (Azuar Juliandi, 2015, hal. 82). Suatu

kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut ke konsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

Menurut (Azuar Juliandi, 2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Sumber: Azuar Juliandi, dkk, 2013, hal. 82)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σ^2 = Varians Total

(Sumber: Azuar Juliandi, 2015 hal. 82)

Tabel III.7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.612	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.608		Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.700		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel di atas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010 hal. 227). persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sumber: Sugiyono, 2010 hal. 227)

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b₁ b₂ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x₁ = kompensasi

x₂ = kepuasan kerja

(Sumber: Sugiyono, 2010 hal. 227)

2. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak (Azuar Juliandi, dkk, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Nawari, 2010 hal. 233). Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Nawari, 2010 hal. 227). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2016, hal. 194)

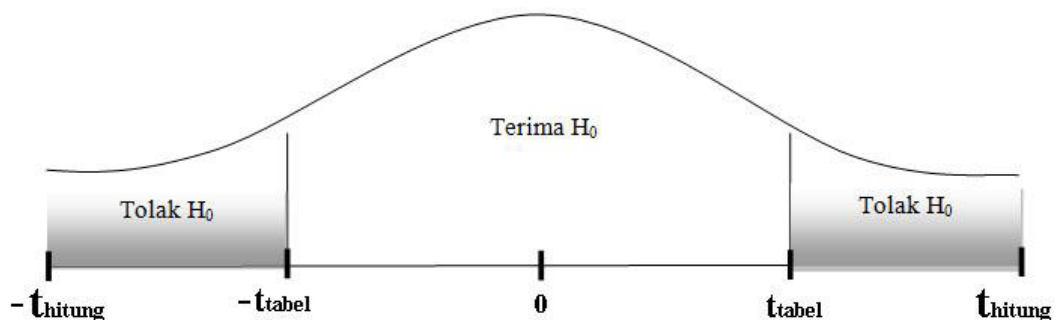
Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
rp = korelasi parsial yang ditemukan
n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah :

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

(Sumber: Sugiyono, 2016, hal. 194)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

(Sumber: Sugiyono, 2016, hal. 194)

b) Uji Simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sumber: Gani & Amalia, 2015 hal. 143)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

(Sumber: Gani & Amalia, 2015 hal. 143)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan (Tomy, 2008 hal. 229) yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sumber: Tomy, 2008 hal. 229)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

(Sumber: Tomy, 2008 hal. 229)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 orang Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	46	65.7	65.7	65.7
Perempuan	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (65,7%) orang pria dan wanita sebanyak 24 (34,3%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

Tabel IV.2 Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	16	22.9	22.9	22.9
	30-40 Tahun	23	32.9	32.9	55.7
	41-50 Tahun	21	30.0	30.0	85.7
	> 50 Tahun	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (22,9%) orang berusia < 30 tahun, 23 (32,9%) orang berusia 30-40 tahun, 21 (30%) orang berusia 41-50 tahun dan 10 (14,3%) orang berusia > 50 tahun. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 30-40 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi	29 orang (41,4%)	39 orang (55,7%)	2 orang (2,9%)		
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	35 orang (50%)	32 orang (45,7%)	3 orang (4,3%)		
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi	34 orang (48,6%)	34 orang (48,6%)	2 orang (2,9%)		
4	Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.	33 orang (47,1%)	35 orang (35%)	1 orang (1,4%)	1 orang (1,4%)	
5	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat.	33 orang (47,1%)	31 orang (44,3%)	5 orang (7,1%)	1 orang (1,4%)	
6	Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam meningkatkan tujuan instansi.	29 orang (41,4%)	38 orang (54,3%)	3 orang (,3%)		
7	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	32 orang (45,7%)	35 orang (50%)	1 orang (1,4%)	2 orang (2,9%)	
8	Saya datang ke kantor pada waktu yang telah ditetapkan instansi	37 orang (52,9%)	29 orang (41,4%)	4 orang (5,7%)		
9	Saya akan meningkatkan efektivitas dalam bekerja	29 orang (41,4%)	39 orang (55,7%)	2 orang (2,9%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat bayaran di bayarkan sesuai dengan jabatan yang diberikan	33 orang (47,1%)	33 orang (47,1%)	2 orang (2,9%)	2 orang (2,9%)	
2	Tingkat bayaran di bayarkan sesuai dengan beban kerja.	29 orang (41,4%)	38 orang (54,3%)	3 orang (4,3%)		
3	Pembayaran gaji sesuai dengan tingkat golongan	38 orang (54,3%)	29 orang (41,4%)	3 orang (4,3%)		
4	Penentuan bayaran individu sesuai dengan tingkat pendidikan	32 orang (45,7%)	36 orang (51,4%)	2 orang (2,9%)		

5	Penentuan bayaran didasarkan pada masa kerja dan prestasi kerja pegawai	32 orang (45,7%)	36 orang (51,4%)	1 orang (1,4%)	1 orang (1,4%)	
6	Metode pembayaran gaji yang di lakukan instansi pada pegawainya adalah sebulan sekali	34 orang (48,6%)	31 orang (44,3%)	4 orang (5,7%)	1 orang (1,4%)	
7	Setiap pemberian gaji harus menggunakan slip gaji sebagai tanda bukti	28 orang (40%)	38 orang (54,3%)	4 orang (5,7%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya sendiri.	29 orang (41,4%)	38 orang (54,3%)	3 orang (4,3%)		
2	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karna sesuai dengan pengalaman kerja saya.	33 orang (47,1%)	34 orang (48,6%)	1 orang (1,4%)	2 orang (2,9%)	
3	Saya puas gaji yang dibayarkan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan.	28 orang (40%)	40 orang (57,1%)	2 orang (2,9%)		
4	Saya merasa puas pembayaran gaji pada tepat waktu	36 orang (51,4%)	31 orang (44,3%)	3 orang (4,3%)		
5	Jika prestasi saya meningkat saya akan memperoleh kenaikan jabatan sesuai prosedur	34 orang (48,6%)	34 orang (48,6%)	2 orang (2,9%)		
6	Saya akan mendapat tunjangan yang sesuai jika pekerjaan mencapai target yang telah ditetapkan instansi	33 orang (47,1%)	35 orang (50%)	1 orang (1,4%)	1 orang (1,4%)	
7	Pimpinan selalu memberi arahan kepada saya	37 orang (52,9%)	28 orang (40%)	4 orang (5,7%)	1 orang (1,4%)	
8	Pimpinan selalu menegur jika saya melakukan kesalahan	29 orang (41,4%)	38 orang (54,3%)	3 orang (4,3%)		
9	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang ramah, bersih dan disiplin	31 orang (44,3%)	34 orang (48,6%)	3 orang (4,3%)	2 orang (2,9%)	

10	Saya puas dengan adanya kerja tim yang baik dan saling mendukung	32 orang (45,7%)	36 orang (51,4%)	2 orang (2,9%)		
----	--	---------------------	---------------------	-------------------	--	--

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

4. Model Regressi

a. uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak.

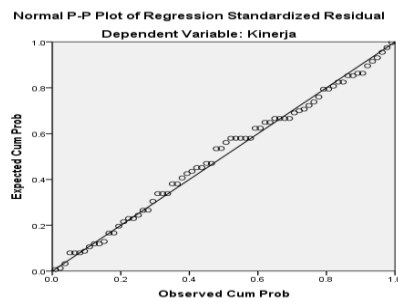
Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.238	4.204
Kepuasan Kerja	.238	4.204

a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 4,204 dan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 4,204. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,238 dan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,238. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

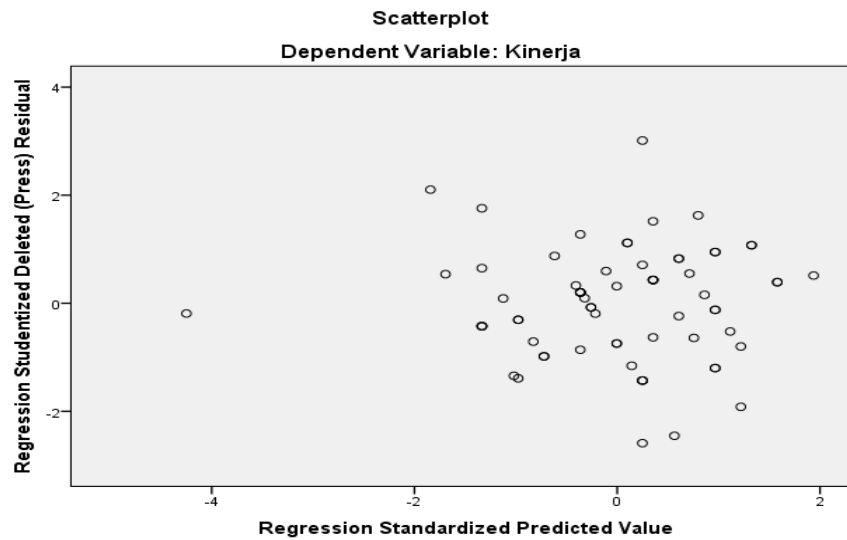
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.860	1.678		2.300	.025	
	Kompensasi	.262	.109	.211	2.402	.019	
	Kepuasan Kerja	.630	.074	.746	8.479	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 3,860
- 2) Kompensasi = 0,262
- 3) Kepuasan Kerja= 0,630

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3,860 + 0,262_1 + 0,630_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 3,860 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional sumatera utara akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,262 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,262 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,630 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,630 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.860	1.678		2.300	.025
	Kompensasi	.262	.109	.211	2.402	.019
	Kepuasan Kerja	.630	.074	.746	8.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

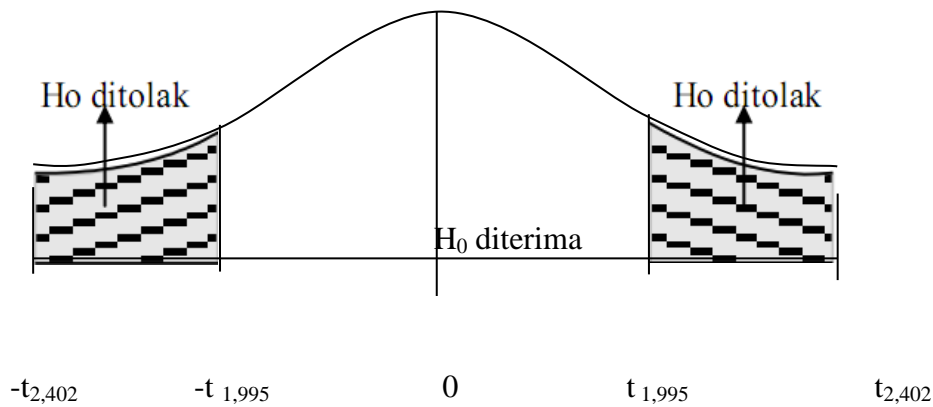
Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable kompensasi sebesar 2,402 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($70-2=68$), di peroleh t tabel 1,995. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini $t\text{-hitung} = 2,402 > t\text{-tabel} = 1,995$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,019 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig\ 0,019 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

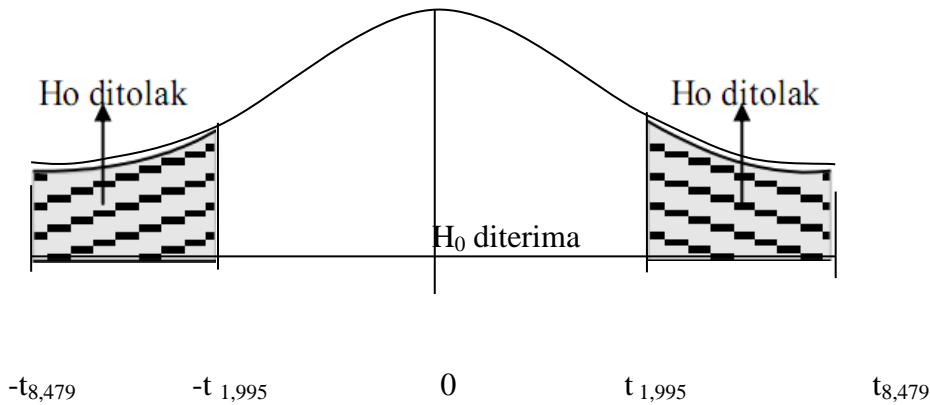


Gambar IV.3 kriteria pengujian kompensasi dengan kinerja pegawai

b) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepuasan kerja sebesar 8,479 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($70-2=68$), di peroleh t tabel 1,995. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 8,479 $>$ t-tabel =1,995. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.



Gambar IV.4 kriteria pengujian kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	426.291	2	213.145	238.033	.000 ^b
Residual	59.995	67	.895		
Total	486.286	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

B

. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 238,033, kemudian nilai signifikannya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

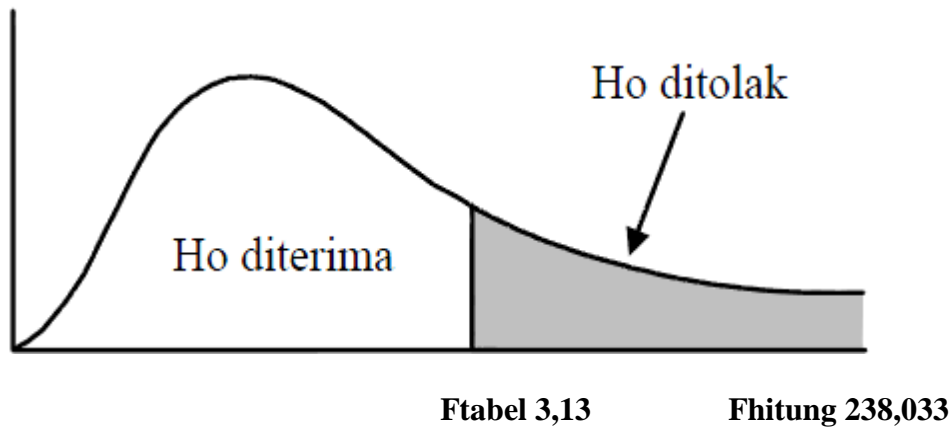
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f_{hitung} untuk kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 238,033 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($70-2-1 = 67$), di peroleh f_{tabel} 3,13. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $f_{hitung} = 238,003 > f_{tabel} = 3,13$. Ini berarti pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.11

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.873	.94628

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,936 atau 93,6% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai ndengan variabel bebasnya, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,877 yang berarti 87,7% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 13,3% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu

sebesar 0,873 yang berarti 87,3% kinerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 12,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,94628 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara t_{hitung} sebesar 2,402 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,019 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan narkotika nasional provinsi sumatera utara. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Susanto (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara diperoleh t_{hitung} sebesar 8,479 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti

H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Fattah (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 238,033 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,13. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai hendaknya meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan dan cita-cita badan narkotika nasional provinsi sumatera utara.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatera utara hendaknya memberikan kompensasi secara rutin.
3. Hendaknya pihak instansi memperhatikan kepuasan kerja pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Johar & A. Fauzi. (2007). Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Alfianika, Ninit. (2016). Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fattah, Hussein. (2017). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatera.
- Gani, Irwan & Amalia Siti. (2015). Alat Analisis Data. Yogyakarta : ANDI.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar & dkk. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairani, Riesa. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manurung, Laurensius. (2010). Strategi dan Inovasi Model Bisnis Meningkatkan Kinerja Usaha. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). Perencanaan, Aplikasi & pengembangan Indikator kinerja utama bisnis dan public. Jakarta: Rajawali pers.
- Mulyapradana, Aria & Muhammad Hatta. (2016). Jadi Karyawan Kaya. Jakarta: Visimedia.
- Murty, Windy Aprilia & Gunasti Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi: The Indonesian Accounting Review. Vol 2, No 2, 215 – 228.
- Nawari. 2010, Analisis Regresi dengan MS Excel 2007. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Panggabean, Mutiara. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Qodri, M. L. (2014). Panduan lengkap HRD & GA . Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008, Perilaku Organisasi (Organization Behavior). Jakarta: Selemba Empat.
- Sarinah & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Simamora, Henry. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susanto, Yohannes. (2017). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timotius, Duha. (2016). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Timotius, H. (2016). Kepemimpinan dan Kepengikutan Teori dan Pengembangannya. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tomi. (2008). Tip dan Trik Profesional My SQL 5. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Triton, PB. (2008). Mengelola Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Wibisono, Dermawan. (2011). Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V.R & dkk. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.